

# Lehiak lan-merkatuan duen eraginari buruzko gida praktikoa



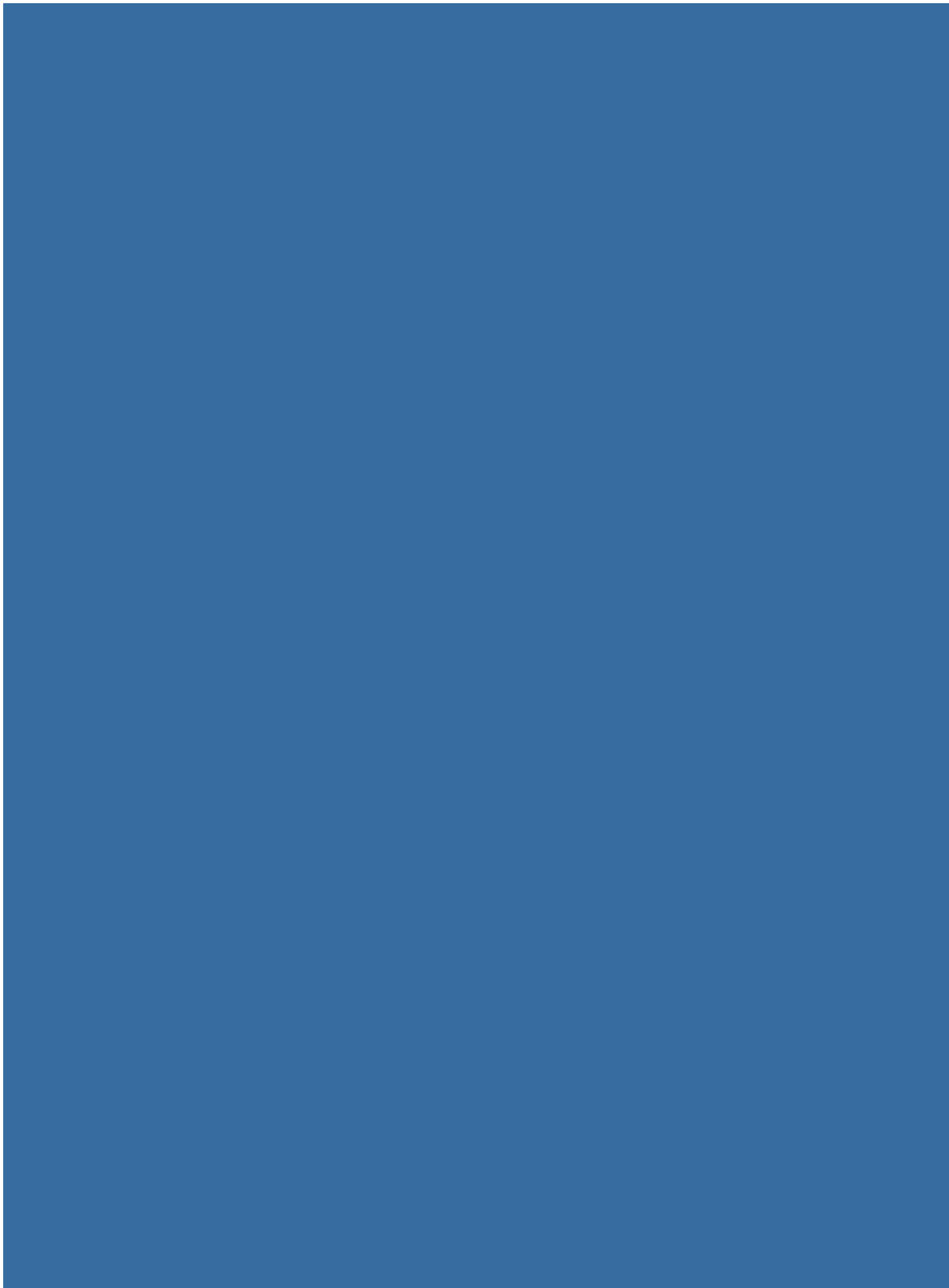
Lehiaren Euskal Agintaritza  
Autoridad Vasca de la Competencia





# AURKIBIDEA

GIDAREN HELBURUAK .....	05
ZEINTZUK DIRA LEHIA MURRIZTU OHI DUTEN JARDUERAK? .....	06
▶ <b>Sektoreko hitzarmen kolektiboen bidez zehaztu</b>	
<b>daitezkeen jokabideak.....</b>	<b>07</b>
■ Hitzarmen klausuletan prezio-finkapena .....	08
■ Lan-denboraren antolamendua.....	09
■ Hitzarmenetik kanpo dauden eragile ekonomikoei eragitea .....	11
■ Aldi baterako laneko enpresa baten bidez kontratatzeko debekua (aurrerantzean, "ABLE") .....	12
■ Hitzarmen kolektiboek jasotako azpikontratazioaren mugapena .....	14
■ Langileen soldatak finkatzea .....	15
■ Enpresa-erakundeen sekretu profesionalaren betebeharra.....	17
■ Aparteko lanorduak arautzea .....	18
▶ <b>Soldatapekorik gabe beren kontura lan egiten duten pertsonen lan-</b>	
<b>baldintzei buruzko hitzarmen kolektiboetan gauzatutako jokabideak</b>	<b>20</b>
▶ <b>Langileak subrogatzeko betebeharrak bideratzea.....</b>	<b>25</b>
▶ <b>"Klausula sozialak" aplikatzea kontratazio publikoko prozeduretan....</b>	<b>27</b>
▶ <b>Langileak ez erakartzeko klausulak erabiltzea .....</b>	<b>30</b>
▶ <b>Plataforma digitaletan zerbitzuak ematen dituzten profesional</b>	
<b>autonomoen irudia instrumentalizatzea .....</b>	<b>31</b>



## Gidaren Helburuak

- ▶ Lehiaren Zuzenbidea kontuan izanik, lehiaren arloko agintaritzen azkenaldiko praktikak kezka berezia erakusten du lan-arloko araudiaren babesean gizarte-eragileek egin ohi dituzten jarduketan ondorioz sor daitezkeen arazoengatik.
  
- ▶ Gida honen bidez, LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZAK agerian jarri nahi ditu operadore ekonomikoek egiten dituzten jarduera jakin batzuk, lehia eraginkorrari eustea oztopa dezaketen langileen lan-baldintzak arautzeari dagokionez. Zehazki, xede hauek ditu:
  - Lan-merkatuan lehia eraginkorra mugatu dezaketen jokabideak agerian jartzea eta identifikatzea.
  
  - Jarraibide edo gomendio batzuk ematea, eragile ekonomikoek lan-merkatuan lehia murrizten duten praktikak saihestu edo, hala badagokio, zuzendu ditzaten, enpresen arteko lehia handiagoa bermatzeko.

**Zeintzuk dira lehia  
murriztu ohi duten  
jarduerak?**



# Sektoreko hitzarmen kolektiboen bidez zehaztu daitezkeen jokabideak

## ► Sektoreko hitzarmen kolektiboek lehia murriztu dezakete?

- Bai. Hain zuzen ere, negoziazio kolektibo baten esparruan onartutako hitzarmen kolektiboek Lehiaren Defentsari buruzko Legearen (aurrerantzean, LDL) 1. artikulua haustea ekar dezakete.

## ► Bi faktorek eragiten dute hau:

- Lehiaren Zuzenbidean "enpresa" kontzeptua oso zabala da;
- Sektoreko negoziazio kolektiboak berekin dakar enpresa ugariren arteko akordioak sinatzea, merkatu jakin batean lehiakideak direnak. Horrek kolusiozko jokabideak izateko aukera ematen du.



1. Hitzarmen klausuletan prezio-finkapena
2. Lan-denboraren antolamendua
3. Hitzarmenetik kanpo dauden eragile ekonomikoei eragitea
4. Aldi baterako laneko enpresa baten bidez kontratatzeko debekua (aurrerantzean, "ABLE")
5. Hitzarmen kolektiboek jasotako azpikontratazioaren mugapena
6. Langileen soldatak finkatzea
7. Enpresa-erakundeen sekretu profesionalaren betebeharra
8. Aparteko lanorduak arautzea

# Hitzarmen klausuletan prezio-finkapena

## Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



- ▶ Hitzarmen kolektiboak beren klausulen bidez prezioak zuzenean edo zeharka finkatzeko erabil daitezke.
- ▶ Horrelako klausulen bidez, hitzarmenaren aplikazio-eremuan dauden lehiakideen arteko berdintasuna bermatu nahi da, lehiaren aldagai garrantzitsuenean (prezioa) lehia kenduz.



### Adibide-kasua:

Gaur egun desagertutako LEHIAREN DEFENTSARAKO AUZITEGIAK (aurrerantzean, LDA) 2007ko urtarrilaren 29ko ebazpenean, 607/06 zehapen-espeditentean (Etxeko laguntza<sup>1</sup>), erabaki zuen hitzarmen kolektibo baten bidez ezartzea enpresa sinatzaileek bezeroei aplikatu behar zizkieten etxeko laguntzaileen kategoriarako lan egindako ordu bakoitzeko gutxienezko prezioak, LDLren 1. artikuluko arau-haustea zela. Izan ere:

- Negoziazio kolektiboaren eremutik kanpo zegoen kontu bat zen.
- Enpresa-onura arautzen zuen.
- Etxez etxeko laguntza-zerbitzuak emateko merkaturko prezioen lehia kentzen zuen.

<sup>1</sup> Lehiaren Defentsarako Auzitegiaren ebazpena, 2007ko urtarrilaren 29koa, 607/06 espeditentean (Etxez etxeko laguntza), esteka honen bidez eskuragarri: [https://www.cnmec.es/sites/default/files/39546\\_7.pdf](https://www.cnmec.es/sites/default/files/39546_7.pdf).



### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ Hitzarmen kolektibo baten esparruan produktu edo zerbitzu jakin bat jendeari eskaintzeko prezioa finkatzea ez da bateragarria LDLrekin; beraz, ez da zilegia hitzarmen kolektiboetan sartzea.

## Lan-denboraren antolamendua

### Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



- ▶ Lan-denboraren antolaketarekin lotzen diren klausulak, zehazki, establezimenduak irekitzeko eta ixteko ordutegia arautzen dutenak, lehiari buruzko araudiaren menpe daude eta murriztu egin daitezke por lehia egin dezakete.
- ▶ Lehenik eta behin, klausula horiek sartzeak homogeneizatu egiten du enpresek merkaturatzen dituzten produktuak eta zerbitzuak eskaintzeko duten gaitasuna, eta baztertu egiten du enpresa horien lehia ordutegi erakargarriago bat izateko.
- ▶ Bigarrenik, sektoreko operadoreen lanorduak mugatzen dituzte, kontsumitzaileek merkatuan irekiera-ordutegi desberdinagoak dakartzan ondorio positiboez baliatzea eragotziz.





### Adibide-kasua:

LEHIAREN DEFENTSARAKO EUSKAL AUZITEGIAK (aurrerantzean, LDEA), 2009ko azaroaren 25eko ebazpenean (11/2009 espedientea, Merkataritza-ordutegiak<sup>2</sup>), ulertu zuen “Merkataritza Ordutegiei buruzko Adostasun Mahaiak” hartutako erabakia LDLren 1. artikuluko arau-haustea zela, eta jaiegunetan eta igandeetan merkataritza-gune handiak jendearentzat irekitzea urtean bi egunera mugatzen zela (nahiz eta araudi autonomikoak aukera eman urtean zortzi egunera irekitzeko). LDEAk ulertu zuen:

- Muga hori merkataritza-baldintzak zuzenean finkatzearekin pareka zitekeen;
- Bateriaezina zen indarrean zegoen merkataritza-ordutegiaren arloko araudia aplikatzearekin.

### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ Hitzarmen kolektiboetan klausula horiek sartzea ez da desiragarria, eta legez kanpokoak izan daitezke; izan ere, lan-denboraren antolamendua ezin da lehiakideen artean adostu; bakoitzak modu autonomoan ezarri behar du.
- ▶ Hala ere, legegintza-bidetik, mugak ezarri dira horri dagokionez, lehiaren defentsak interes handiago baten alde amore eman behar duela uste baita (lan-kontziliazioa edota operadore handien eta txikien arteko berdinketaren alde). Ildo horretan, mugak modu independentean sartuz gero, operadoreek kontuan hartu behar dute arlo horretan indarrean dagoen legeria nazionala edo autonomikoa.

---

<sup>2</sup> LDEAren ebazpena, 2009ko azaroaren 25ekoa, merkataritza-ordutegiei buruzko 11/2009 espedientearen, esteka honen bidez eskuragarri: [https://www.competencia.euskadi.eus/contenidos/informacion/resolucion/es\\_resoluci/adjuntos/resolucion%20HORARIOS%20COMERCIALES%20PARA%20WEB.pdf](https://www.competencia.euskadi.eus/contenidos/informacion/resolucion/es_resoluci/adjuntos/resolucion%20HORARIOS%20COMERCIALES%20PARA%20WEB.pdf).

# Hitzarmenetik kanpo dauden eragile ekonomikoei eragitea

## Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



- ▶ Gerta daiteke sektoreko hitzarmen kolektiboek hainbat forma izan ditzaketen klausula batzuk sartzea. Klausula horiek akordioaren parte ez diren eragile ekonomikoen gain ondorioak izan ditzaketenak.
- ▶ Eragin hori bi modutan gerta daiteke: alde batetik, hitzarmen batetik eratorritako estipulazioak haren aplikazio-eremutik kanpo dagoen operadore ekonomiko bati ezartzen zaizkionean; eta, bestetik, alderdi negoziatzaileek enpresa jakin batzuk baztertzeko dituztenean, hori justifikatzen duen ageriko arrazoirik egon gabe.



### Adibide-kasua:

LEHIAREN BATZORDE NAZIONALAK (aurrerantzean, LBN) 2009ko azaroaren 24an, 2805/07 zehapen-espeditentean (Zamaketariak<sup>3</sup>), hitzarmen kolektiboaren balioa zuen akordio bat aztertu zuen, aplikazio-eremu pertsonala zamaketarekin zerikusirik ez zuten enpresetara eta eremu funtzionala zamaketarekin zerikusirik ez zuten jardueretara hedatzen zuena.

- LBNk erabaki zuen hitzarmena sinatzaileez harago zabaltzen zela; hots, beste enpresetara. Beraz, por-tu-zerbitzuen merkatuan lehiaren Zuzenbidea urratu zela egiaztatu zen.

3 LBNren Ebazpena, 2009ko azaroaren 24koa, 2805/07 espeditentean (Zamaketariak). Esteka honetan dago eskuragarri ebazpena: [https://www.cnmc.es/sites/default/files/34234\\_9.pdf](https://www.cnmc.es/sites/default/files/34234_9.pdf).

### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ Murrizketa hori bereziki nabarmentzen da klausulek aseguruaren sektoreetan lehiari mugak jartzen dizkiotenean; nahitaez poliza kontratatu behar duten aseguratzailerak gutxi batzuk Identifikatuz, gainerako aseguratzailerak kanpoan utziz.
- ▶ Muga mota hori, hau da, alderdi negoziatzaileek mutualitate jakin batzuk baztertzea erabakitzen duten klausulak edo zer mutuarekin kontratatu behar den adierazten duten klausulak ezartzea ezin da onartu, merkatuan modu eraginkorrean parte har dezaketen aseguru-etxeak merkatuan sartzea oztopatzen baitute.

## Aldi baterako laneko enpresa baten bidez kontratatzeko debekua (aurrerantzean, "ABLE")

### Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



- ▶ Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren testu bateginiaren (aurrerantzean, Langileen Estatutua) 43. artikulua lana kontratatzeko enpresen irudia aurreikusten du, betiere behar bezala baimendutako ABLE baten bidez egiten bada, eta, beraz, langile bat ABLE baten bidez kontratatzeko debekua aurreikusten duen hitzarmen kolektibo baten klausula bat sartzea problematiko izan daiteke.
- ▶ Ildo horretan, langileak ABLE baten bidez kontratatzeko debekuak, muga konbentzional baten ondorioz, lehia eraginkorra murriztu dezake bi ikuspegietatik: lehenik eta behin, enpresaburuaren askatasuna mugatzen du, lan-araudian aurreikusitako zerbitzu bat erabiltzea eragozten baitzaio, eta lehia-desabantaila batean kokatzen du debeku horren menpe ez dauden beste enpresen al-

dean; eta, bigarrenik, ABLEei hitzarmenaren mendeko enpresei beren zerbitzuak ematea eragozten die, merkatuan sartzea eragotziz.



### Adibide-kasua:

Hitzarmen kolektibo batean justifikazio objektiborik gabeko klausula bat sartzea, langile bat ABLE bidez kontratatzeko gehieneko epea urtebetera mugatzen duena enpresa berean lanean jarraitzeko aukerarik gabe, lehia-zuzenbidearen arau-haustea izan daiteke enplegatzaileak figura hori erabiltzera jotzeko duen aukerari muga bat jartzeagatik.

### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ Ez da gomendagarria enpresa horietako langileak kontratatzea debekatzen duten klausulak sartzea; izan ere, alde batetik, merkatuan zerbitzuak eman ditzaketen enpresei merkatuan sartzea galarazten diete, eta, bestetik, enpresaburuari ukatzen diote indarrean dagoen lan-legeriak berariaz onartutako eta baimendutako figura batera jotzeko aukera.
- ▶ Sektoreko hitzarmen kolektiboetan ikusitako ohar orokorra positiboa da; izan ere, hitzarmen kolektiboek aukera ematen dute ABLEek eskura jarritako zerbitzuak kontratatzeko.



# Hitzarmen kolektiboek jasotako azpikontratazioaren mugapena

## Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



- ▶ Langileen Estatutuaren 42. artikulua berariaz jasotzen du horrelako negozio juridikoak egiteko aukera, hau da, obra edo zerbitzu jakin batzuk beste enpresa batzuekin kontratatzea edo azpikontratatzea. Mota horretako figurak enpresaburuak obra edo zerbitzu bat emateko bitarteko eraginkorrik ez duenean erabili ohi dira, edo onuragarriagoa zaionean beste operadore ekonomiko bati enkargatzea. Azpikontratazioak langileen espezializazio eta kualifikazio-maila handiagoa ahalbidetzen du kasu askotan, eta horrek eragin positiboa du teknologia berriko inbertsioan eta enpresen eraginkortasun mailan.
- ▶ Sektoreko hitzarmen kolektiboetan klausulak sartzeak, langileak azpikontratatzeko aukera murrizte aldera, lehia murriztu; izan ere, ABLEen figuraren erabilera mugatzearekin gertatzen den bezala, enpresaburuari beste operadore baten zerbitzuetara jotzeko askatasuna murrizten diote. Halaber, klausula hauek azpikontratuak izateko aukera duten enpresak merkatuan sartzea oztopatzen dute.
- ▶ Gainera, klausula horiek, ingurune lehiakorra murrizten dutenez, ekoizpen-eraginkortasunik eza sustatzen dute, eta horrek kalteak eragin diezazkieke kontsumitzaileei.





### Adibide-kasua:

Hitzarmen kolektibo bidezko azpikontratazioa muga liteke, baldin eta, ageriko arrazoirik gabe, baldintza bat ezartzen bada azpikontratazio-prozesuan parte hartu nahi duten enpresek kontratu mugagabea duten langileen gutxieneko kopuru bat izan dezaten. Horrek enpresek horrelako figurak erabiltzeko izan behar duten autonomia erabakitzailea murriztuko luke.

### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- Gaur egun, negoziazio kolektiboaren esparruan, enpresek beste enpresa batzuk azpikontratatu ahal izatea debekatzea ez da ohikoa eta ez dago hedatua lan-ingurunean; izan ere, ez da batere gomendagarria hitzarmenetan sartzea, debeku honek enpresa nagusia eta azpikontratatua kaltetzen dituelako. Era berean, azkenik, kontsumitzaileak kaltetzen ditu.

## Langileen soldatak finkatzea

### Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



- Langileen soldatak finkatzea etengabe arautzen da sektoreko hitzarmen kolektiboetan. Testua askotarikoa da: batzuetan, gutxieneko soldata finkatzen da; beste batzuetan, gehieneko soldata-mugak zehazten dira; eta ohikoa da, halaber, hitzarmenaren eraginpeko langileen soldata zehatzak zehaztea. Hala ere, ahalik eta idazketa gehienetan, helburua amankomuna da: langileen soldatak babestea.



- ▶ Ordainsari-maila batzuk bermatzea helburu laudagarria bada ere, nolabaiteko bateraezintasuna dago klausula horiek lehiaren defentsari buruzko araudiarekin.
- Lehenik eta behin, autonomiaren galera honek enpresa-mailako lehiari pizgarriak kendu diezazkioke, eta oztopatu egin dezake hitzarmenaren mende dauden enpresek intentsitate handiagoz lehiatzea funtsezko ekoizpen-input bat eskuratzearekin; hau da, langileei soldata-proposamen erakargarriagoak eskaintzea, ahalik eta langile egokienak izateko.
- Bigarrenik, soldatak finkatzea eragin negatiboak ditu langileengan, soldata handiagoa edo lan-baldintza hobeak lortzeko aukera kentzen dielako.



#### Adibide-kasua:

- ▶ Gutxieneko soldatak ezartzea legez kanpokoia izan daiteke *antitrust* ikuspegitik.
- ▶ Ildo horretan, berriki, Lehiaren Suitzako Agintaritzak ikerketa bat ireki die herrialdeko banku askori, informazio sentikorra trukatzearagatik, langile berrien soldatei gehieneko mugak ezartzeko helburuarekin<sup>4</sup>.
- ▶ Horrelako klausulak sartzeak, langileen soldata-baldintzen uniformetasunaz gain, haien arteko lehia murrizten du soldata-eskaintza handiagoa lortzeko.

---

<sup>4</sup> Bloomberg-en prentsa-oharra, esteka honen bidez eskuragarri: <https://www.swissinfo.ch/eng/bloomberg/swiss-banks-probed-over-suspicion-junior-pay-being-capped/48115870>



### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ Soldatak finkatzearen xedea langileei ordainsari-maila batzuk bermatzea da, eta, horregatik, klausula horiek txertatzea oso errotuta dago sektoreko hitzarmen kolektiboen eremuan.
- ▶ Hala ere, lehia eraginkorrari pizgarriak kentzea ekar dezake, lan-baldintzak homogeneizatzearen ondorioz.
- ▶ Arazo hori konpontzeko, aztertu liteke soldata-tarte bat ezartzea, gutxieneko kopuru bat, maximoa edo zehatza ezarri beharrean. Horrela, tarte zabalagoa emango litzaieke enpresei langileak erakartzeko lehian aritzeko. Halaber, negoziazio kolektiboaren bidez zenbateko bat zehazteko ohiko dinamika hautsiko litzateke.

## Enpresa-erakundeen sekretu profesionalaren betebeharra

### Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



- ▶ Ohikoa da enpresetako organoek (enpresa-batzordeek eta langileen ordezkariak, normalean) enpresaren jarduerari buruzko informazio jakin bat jasotzea eta banatzea, beren lanbide-eginkizunak betetzean.
- ▶ Organo horiek enpresaren martxari buruzko informazio horri buruz dituzten ahalmenak sektoreko hitzarmen kolektiboetan aipatzen dira normalean; hala ere, egia da informazio horren erabilera zehatzari buruz ez dutela ezer esaten.
- ▶ Merkataritza Sekretuen 1/2019 Legean ezarritakoaren arabera, informazio hori konfidentziala izaten da, eta ez da ezagutzen enpresaren barne-esparrutik haratago; izan ere, lehiaren defentsari buruzko araudiarekin bateragarriak ez diren jokabideak agertzea sustatzen du.



### Adibide-kasua:

- ▶ Hori izango litzateke hitzarmen kolektibo baten kasua; izan ere, zenbait klausularen bidez, enpresako organo sindikalek aldian-aldian enpresaren martxari, lanbide-sailkapeneko espedienteen bilakaerari edo pizgarrien sistemari buruzko informazioa jasotzeko duten eskubidea garatzen du, kideei informazioaren tratamendu konfidentziala eskatzeko klausularik sartu gabe.
- ▶ Adierazitakoa bezalako klausularik ez badago, sindikatu-mailan informazio sentikorra trukatu edo iragazi egin daiteke, eta, akaso, lehiaren defentsari buruzko araudiarekin bateraezinak diren jokabideak ager daitezke.
- ▶ Arriskua nabarmen murriztu daiteke, baldin eta hitzarmen horrek klausula bat txertatzen badu, eta klausula horrek informazioa isiltasun profesionalarekin erabiltzeko betebeharra jasotzen badu. Horrela, informazioa ez litzateke enpresako organo sindikalen barne-eremutik aterako.

### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ Hitzarmen kolektiboetan identifikatutako organoek ezagutzen duten edozein informaziori buruz isiltasun profesionala gordetzeko betebeharra berariaz aurreikusten duten klausulak sartzeari oso gomendagarria da, eta, positiboki nabarmendu beharreko alderdi bat da; izan ere, horrela, lehiaren aurkako jokabideak agertzea saihesten da, hots, informazio sentikorra trukatzea eta lehiaren defentsarako araudiarekin bateraezinak diren beste jokabide batzuk.

# Aparteko lanorduak arautzea

## Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



- ▶ Hitzarmen kolektiboetan askotan arautzen dira aparteko orduak, eta, oro har, hitzarmen kolektiboek ezartzen dute debekatuta daudela, inguruabar tasatu batzuetan izan ezik.
- ▶ Muga mota honek, lanaren ikuspegitik, bi helburu ditu: batetik, gehiegizko lanorduen ondorioz enplegatuei kalte egin diezaieketen egoerak saihestea; bestetik, enpleguaren sorrera sustatzea.
- ▶ Lehiaren Zuzenbidearen ikuspegitik, sektore bereko langileek egin ditzaketen orduen mugari eta enpresak erabakitzeke autonomia galtzeari dagokienez, lan-baldintzak homogeneizatzea eragiten duten horrelako klausulak sartzeak ondorio kaltegarriak eragin ditzake merkatuan.



### Adibide-kasua:

- ▶ Muga hori langileek aparteko orduak egitea debekatu lukeen klausula konbentzional bat sartuz gauzatuko litzateke. Horrela, aparteko orduak egiteko aukera oso egoera zehaztutara mugatuko litzateke (adibidez, proiektu espezifikoetan edo ezinbesteko egoeretan).
- ▶ Horrela, hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, ezarritako ordu kopurura iristeko langileak birbanatzeko betebeharra izateaz gain, gaitasun faltagatik lanari uko egitera behartuta egon daitezke. Era berean, eskatutako lanak beren gain hartzeko giza baliabide gehigarriak kontratatzea behartuta egon daitezke (horrek unean uneko larrialdietan ekar ditzakeen zailtasunekin).

## Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ Langilea gehiegizko lan-ordutegitik babesteak helburu errespetagarria duen arren, gomendagarria da aparteko orduak debekatzearen ordeztako formulak bilatzea, behar izanez gero langileen lanordu gehigarriak izateko aukera egon dadin.

# Soldatapekorik gabe beren kontura lan egiten duten pertsonen lan-baldintzei buruzko hitzarmen kolektiboetan gauzatutako jokabideak

## Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



### Zer dira soldatapekorik gabeko norberaren konturako langileak?

- ▶ “Soldatapekorik gabe norbere kontura lan egiten duen pertsonatzat” hartzen da *“lan-kontraturik ez duen edo lan-harremanik ez duen pertsona oro, baldin eta bere lan pertsonalaren mende badago, batez ere, kasuan kasuko zerbitzuak emateko*<sup>5</sup>.
- ▶ Pertsona horiek “enpresa” gisa kalifikatzen dira, lehiaren zuzenbidearen esparruan; lan-kontraturik ez duten edo lan-harremanik ez duten pertsonak direlako, eta, beraz, batez ere euren lanaren menpe daudelako.
- ▶ Soldatapekorik gabeko norberaren konturako langilea “enpresa” gisa kalifikatzeko, lehia-arauak aplikatu behar zaizkie bere jardueri.

---

<sup>5</sup> Norberaren kontura soldatapekorik gabe lan egiten duten pertsonen lan-baldintzei buruzko hitzarmen kolektiboetarako Batasunaren lehia-zuzenbidea aplikatzeari buruzko jarraibideak (aurrerantzean, soldatapekorik gabe norberaren kontura lan egiten duten pertsonen buruzko jarraibideak), Europar Batasunaren Egunkari Ofizialean argitaratuak 2022ko irailaren 30ean, 2022/C 374/02, esteka honen bidez eskuragarri: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0930(02)&from=EN).

- ▶ Soldatapekorik gabeko norberaren konturako langileek dituzten inguruabar berezien ondorioz, lehiaren agintaritzak jakin batzuek kolusiozko jokabideei buruzko debekua aplikazio zorrotza arintzeko neurriak hartzea hartu dute kontuan.
- ▶ Gaur egun, soldatapekorik gabeko norberaren konturako langileek dituzten inguruabar bereziek, eta langile horien kopuruak etengabe gora egiteak, langile autonomoak lan-baldintzak kolektiboki negoziatzeko egoerak zabaltzea ekarri du, lehia-arauak hautsi gabe.
- ▶ Herbehereetan, HERBEHEREETAKO LEHIA AGINTARITZAK (aurrerantzean, ACM) langile autonomoen arteko prezio-akordioei buruzko jarraibideak argitaratu zituen<sup>6</sup>. Horietan, langile autonomoen arteko hitzarmen kolektiboak lehiaren zuzenbidearekin bateragarriak diren zenbait egoera identifikatzen dira:
  - Norberaren kontura eta soldatapekorik gabe lan egiten duten pertsonen beren lanak besteren konturako langileekin batera egiten dituztenean: ACMk ulertzen du lehenengoak besteren konturako langileen antzeko egoeran daudela, eta hori gertatzen da zerbitzuak langilearen zuzendaritzapean ematen dituztelako eta ez dutelako merkataritza-arriskurik onartzen. Era berean, ez dutelako independentziarik jarduera ekonomikoa gauzatzeari dagokionez.
  - Negozio-bolumenak edo merkatu-kuotak murriztuak direnean; lehiari buruzko araudia ez zaie aplikatzen garrantzi txikiko akordioei.

---

<sup>6</sup> Jarraibideak "Price arrangements between self-employed workers", esteka honen bidez eskuragarri: <https://www.acm.nl/sites/default/files/documents/2020-07/guidelines-on-price-arrangements-between-self-employed-workers.pdf>.

- Akordioek, lehia murriztu arren, kontsumitzaileen ongizatea lortzen laguntzen dutenean.
- Azken salbuespen gisa, ACMk adierazten du ez dela zehatu beharko langile autonomoen artean akordioak egitea dakarten jokabiderik, langile autonomoen iraupen-maila bermatzeko gutxieneko tarifa bat finkatzeko helburuarekin.

► **EUROPAKO BATZORDEAK** soldatapekorik gabe norbere kontura lan egiten duten pertsoneri buruzko jarraibideak onartu ditu berriki, negoziazio kolektiboaren ondorioz lehiaren zuzenbidearekin egindako zenbait akordioaren bateragarritasuna ebaluatzeko printzipioak ezartzen dituztenak.

■ Jarraibide horien arabera, soldatapekorik gabeko norberaren konturako langileak lehiari buruzko araudia hautsi gabe bildu daitezke:

- **1. agertokia.** Besteren kontura lan egiten dutenen pareko egoeran dauden soldatapekorik gabe beren kontura lan egiten duten pertsonen egindako hitzarmen kolektiboak (soldatapekorik gabe norberaren kontura lan egiten duten pertsoneri buruzko jarraibideen 3. atala)
- **2. agertokia.** Desoreka-egoerak negoziazio-boterean
- **3. egoera.** Beren konturako langileek kolektiboki negoziatzen dute, legeriaren arabera



**1. TAULA. 1. ESZENARIOA**

Maila	Deskribapen laburra
Soldatapekorik gabe beren kontura lan egiten duten eta ekonomikoki mende-koak diren pertsonak (3.1 atala)	Batzordearen ustez, pertsonak mendekotasun ekonomikoko egoeran daude baldin eta, gutxienez, diru-sarrera guztien % 50 jasotzen badute kontraparte bakar baten lan-etekinengatik, urtebetetik bi urte arteko epean.
Besteren konturako langileekin batera soldatapekorik gabe norbere kontura lan egiten duten pertsonak (3.2 atala)	Langile horiek beren kontrapartearen zuzendaritza-pean ematen dituzte zerbitzuak, ez dituzte jardueraren merkataritza-arriskuak beren gain hartzen eta ez dute independentziarik jarduera gauzatzean.
Lan-plataforma digitalen bidez soldatapekorik gabe beren kontura lan egiten duten pertsonak (3.3 atala)	Laneko plataforma digitalek, oro har, alde bakarretik ezartzen dituzte harremanaren baldintzak. Hori dela eta, langileek plataformekiko mendekotasuna dute.

**2. TAULA. 2. ESZENARIOA**

Maila	Deskribapen laburra
Soldatapekorik gabe norberaren kontura lan egiten duten pertsonak (4.1 atala)	Egoera hori gertatzen da langileek zailtasunak dituztenean beren lan-baldintzetan eragiteko negoziazio-posizio ahulean daudelako.

**3. TAULA. 3. ESZENARIOA**

Maila	Deskribapen laburra
Soldatapekorik gabe norberaren kontura lan egiten duten pertsonak (4.1 atala)	<p>Legegile nazionalak eta europarrak, batzuetan, kontrako alderdiaren negoziatio-boterearen desoreka zuzentzen du.</p> <p>Legegileak ahalmena du, batetik, soldatapekorik gabeko besteren konturako langileei negoziatio kolektiborako eskubidea emateko, eta, bestetik, lehiaren araudiaren aplikazio-eremutik kanpo uzteko soldatapekorik gabeko norberaren konturako langileen hitzarmen kolektiboak lanbide jakin batzuetan.</p>



### Adibide-kasua:

- ▶ Soldatapekorik gabeko norberaren konturako langile batzuek hitzarmen bat negoziatzen dutenean beren jarduera profesionalarekin lotutako baldintza jakin batzuen inguruan (adibidez, oporraldiari, lanaldiaren iraupenari edo ordainsariari dagokienez).
- ▶ Kasu honetan, jarraibideek defendatzen dutena da akordioa lehiari buruzko araudiaren aplikazio-eremutik kanpo gera daitekeela.
- ▶ ACMk egindako planteamenduari erreparatuz gero, hori izan liteke kasua, nahiz eta besteren konturako hainbat langilek soldatapekorik gabe adosten dutena hitzarmen kolektibo bat negoziatzea izan. Hitzarmen horren helburua gutxieneko tarifa bat ezartzea izango da, langile autonomoen iraupen-maila bermatzeko xedearekin.

### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ Puntu honetan, funtsezkoa da gero eta ugariagoak diren langile mota horiei lehia-arauak aplikatzeko malgutasunari buruzko kontzientziazio-lana egitea, lan-baldintza hobek bermatzeko.





# Langileak subrogatzeko betebeharrak bideratzea

## Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



- ▶ Langileen Estatutuaren 44. artikulua berariaz arautzen du langileen subrogazioa. Hori gertatu ohi da enpresa baten titulartasuna aldatzen denean eta enpresa osatzen duten langileen plantilla bere horretan jarraitzen duenean. Hau da, langileen plantilla mantendu egiten da, eta langileek ez dituzte euren enpleguak galtzen. Figura hori nahiko arrunta da, halaber, zerbitzu jakin batzuk emateko kontratu publikoetan (adibidez, hiri-garraioko kontratuak).
- ▶ Subrogazio-klausulak behar bezala justifikatu behar dira lanari dagokionez, enplegua babestea baitute helburu, eta, printzipioz, klausula horiek izateak ez du lehiari buruzko araudia urratzen, indarrean dagoen araudiak babesten baititu.
- ▶ Kontratazio publikoan, subrogazio automatikoa asko erabiltzen dute baldintza-agirietan organo lizitatzailerak. Horrek aukera ematen du zerbitzu bat ematen duen enpresa aldatzen denean langileekin gertatzen denaren inguruan sortzen den arazoari erantzuteko.
- ▶ Hala ere, klausula horiek bidegabe erabili egin dira lehiaren murrizketatzat jotzen diren lizitazioen esparruan, orain arte zerbitzua eman duen enpresa zerbitzuen hasierako emaile izateak ematen dion informazio-asimetriaz baliatzen denean, kontratazio-organoari informazio faltsua edo zehaztugabea emanez. Informazio hori, normalean, behar baino langile gehiago izaten da, beste enpresa batzuk zerbitzuaren lizitazioetara aurkeztea oztopatzeko.



### Adibide-kasua:

- ▶ LEHIAREN GALIZIAKO BATZORDEAK 2020ko uztailaren 8ko ebazpenean, S 3/2020 espedientean, Arriva Noroeste<sup>7</sup>, enpresa bat zigortu zuen dagokion agintaritza publikoari subrogatu behar ziren langileei buruzko datu okerrak emateagatik, bide desleialak erabiliz gainerako operadoreak ezabatzeke.

### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ Egia da enpresa batzuen kexak ohikoak direla klausulen bidezko subrogazioa ezartzearekin lan-karga handitzeagatik, baina bere eliminazioa bezain neurri zorrotza ez da gomendagarria, praktika honen helburua guztiz zilegia dela kontuan hartuta.
- ▶ Konponbide eraginkorra izango litzateke kontratazio-organoak zerbitzua eman duen operadoreari informazio guztia eskatzea eta informazio hori xehetasun-maila nahikoarekin aztertzea, operadoreak adierazitakoa benetan justifikatzen den ikusteko.
- ▶ Hori bat dator Sektore Publikoko Kontratuei<sup>8</sup> buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 132.3 artikuluekin (aurrerantzean, Sektore Publikoko Kontratuaren Legea); izan ere, artikulua horrek ziurtatzen du kontratazio-organoek prozedura osoan zainduko dutela lehia eraginkorrari eusten zaiola. Azken horrek lehia murriztu dezakeen jokabide baten zantzuak ere jakinarazi beharko lizkieke lehiaren agintaritzari.

<sup>7</sup> BKNren ebazpena, 2020ko uztailaren 8koa, S 3/2020 espedientean, Arriva Noroeste, esteka honen bidez eskuragarri: [https://competencia.gal/sites/default/files/documents/2021/01/RES\\_3\\_2020\\_cast\\_0.pdf](https://competencia.gal/sites/default/files/documents/2021/01/RES_3_2020_cast_0.pdf).

<sup>8</sup> 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora. Esteka honen bidez eskuragarri: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902>.

# “Klausula sozialak” aplikatzea kontratazio publikoko prozeduretan

## Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



### Zer da kontratuko klausula sozial bat?

- Klausula sozialak dira *“kontratu publiko baten esleipendunak, kontratuaren xedearekin batera, interes orokorrekotzat jotzen diren politika sozialeko helburu jakin batzuk betetzera behartzen dituzten klausulak”*<sup>9</sup>.
- ▶ Kontratuetan sartutako betebeharrak sozial jakin batzuk ez errespetatzeak lizitatuzaileak baztertzeko ekar dezake.
- ▶ Betebeharrak sozial horiek zeintzuk diren eta nola interpretatu argitzeko, Batzordearen interpretazio-komunikazioa onartu zen, kontratu publikoen erkidegoko legeriari eta kontratu horietan alderdi sozialak integratzeko aukerei buruzkoa, 2001eko azaroaren 28koa<sup>10</sup> (aurreantzean, *“alderdi sozialak kontratu publikoetan integratzeari buruzko interpretazio-komunikazioa”*).
- Kontratu publikoetan alderdi sozialak txertatzeari buruzko interpretazio-komunikazioak kontratazio publikoko prozedura baten faseei jarraitzen die, eta fase horietan alderdi sozialak sar daitezke; besteak beste, hautagaiak hautatzea, kontratua esleitzea edo gauzatzea, eta, horietako bakoitzerako, irizpide sozial jakin batzuk kontuan har daitezkeen eta zein neurritan.

9 LEAren 2013ko irailaren 17ko txostena, Gipuzkoako foru-sektore publikoko obra-kontratuetan klausula sozialak txertatzeko arau formal bat aurkaratzearen komenigarritasunari buruzkoa, esteka honen bidez eskuragarria: [https://www.competencia.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes/es\\_informes/adjuntos/INF\\_ORME%20DEFINITIVO%20NORMA%20FORAL%204.2013%20JUNTAS%20GENERALES%20DE%20GIPUZKOA.pdf](https://www.competencia.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes/es_informes/adjuntos/INF_ORME%20DEFINITIVO%20NORMA%20FORAL%204.2013%20JUNTAS%20GENERALES%20DE%20GIPUZKOA.pdf).

10 Batzordearen jakinarazpena, Europako Erkidegoen Aldizkari Ofizialean 2001eko azaroaren 28an argitaratua (COM (2001) 566), esteka honen bidez eskuragarria: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0566:FIN:ES:PDF>.

- ▶ Nazioa-esparruan, botere esleipendunek maniobra-tarte zabala dute arlo sozialean kontratu-klausulak ezartzeko orduan. Ildo horretan, Sektore Publikoko Kontratuaren Legeak mekanismo ugari aurreikusten ditu, 145. artikuluan garatutakoak.
  - Adibide gisa, helburu sozialak kontuan hartuta ezar daitezkeen baldintza berezi gehigarrietako bat gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak sartzeko betebeharra edo enplegua sustatzeko langabeak kontratatzeke betebeharra dira.
- ▶ Horrelako klausula sozialak kontratu publikoetan txertatzeak helburu legitimoak ditu, eta horien ondorioz lan-baldintzak hobetzen dira, besteak beste, soldata-igoerak, osasunaren babesa eta edozein diskriminazio mota baztertzeko beharra.
- ▶ Hala ere, behar ez bezala edo gehiegi erabiltzeak gehiegizko zama ekar dezake botere esleipendunei lizitatzeke orduan, eta lan-baldintzen homogeneizazio saihestezina eragin dezake.





### Adibide-kasua:

- ▶ Hau izango litzateke kontratua esleitzeko irizpide gisa klausula sozial asko sartuko litzuzkeen kontratazio-prozedura baten kasua.
- ▶ Ilustrazio gisa, klausula horietako bat izan daiteke enpresa lizitatzailleek lizitazio-prozeduran lortuko luketen puntuazioa zehatz-mehatz banakatzea, baldin eta enpresa lizitatzailleek enplegua sortzen laguntzen duten neurriak sartzen badituzte:
  - *“Gehienez ere 12 puntu emango dira erakunde lizitatzaillearen enplegua sortzeko konpromisoagatik: (i) 4 puntu, besteren kontura sortutako edo sortu beharreko lanpostu bakoitzeko, urtebete edo gehiagoko iraupenarekin, lanaldi osoan; (ii) 3 puntu, besteren kontura sortutako edo sortu beharreko lanpostu bakoitzeko, urtebetetik beherako iraupenarekin, lanaldi osoan; (iii) 2 puntu, besteren kontura sortutako edo sortu beharreko lanpostu bakoitzeko, lanaldi partzialean, betiere urtebetetik gorakoa bada”.*
- ▶ Aurreko klausulak eta beste neurri batzuk sustatzera bideratutako beste batzuek lehia eraginkorra murriztea ekar lezakete. Izan ere, lizitatzailleek, pleguan jasotako klausula ugarietan xedatutakoa eskaintzera mugatuta, ez lukete pizgarririk izango esleipenean interesa duten gainerako enpresen aurrean nabarmentzeko.

### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



Kontratuetan klausula horiek egotea bitarteko ezin hobe da helburu sozialak lortzeko. Hala ere, klausula horiek merkatuan murrizketarik eragin ez dezaten, klausula horiek sar daitezkeen eta nola sar daitezkeen jakiterakoan, funtsezkoa da alderdi sozialak kontratu publikoetan txertatzeari buruzko interpretazio-komunikazioan garatutako baldintzak kontuan hartzea. Horrela, ez da eragile ekonomiko bakoitzaren irizpide arbitrarioaren araberakoa izango.

# Langileak ez erakartzeko klausulak erabiltzea

## Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



- ▶ Ez atzemateko akordio baten bidez edo ez atzemateko klausula baten bidez, hainbat enpresak erabakitzen dute ez eskatzea akordioaren beste aldeko langileak kontratatzea edo errekrutatzea.
- ▶ Praktika honekin, langileek uko egiten diote lanari. Horren ondorioz, batetik, oztopoak sortzen dira lehiakide berriak sartzeko, Bestetik, lan-aukerak dituzten langileak mugatzen dira, soldata handiagoa lortzeko aukera ematen da edota lan-baldintzak hobetzen dira.
- ▶ Nahiz eta egoera jakin batzuetan klausula horien erabilera onartuta egon, adibidez, enpresa-salerosketako eragiketetan, horien erabilera desegokiak enpresen arteko lehiaren murrizketa handiak ekar ditzake. Adibidez, enpresei beren artean enplegatuengatik lehiatzea debekatzea.



### Adibide-kasua:

- ▶ PORTUGALGO LEHIAREN AGINTARITZAK (aurrerantzean, "AdC"), 2022ko apirilaren 28ko ebazpen baten bidez, Lehen eta Bigarren Ligan eta Portugalgo Futbol Profesionaleko Ligan parte hartzen duten 31 kirol-enpresa zigortu zituen PRC/2020/11111 espedientean, Lehen eta Bigarren Mailako klubek lan-kontratua alde bakarretik eteten zuten jokariarik kontratatzea eragozten zuen akordio bat sinatzeagatik.

### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ A Kontzentrazio-eragiketen testuinguruan sartutako klausulak alde batera utzita (kasuz kasu azertu behar dira), funtsezkoa da justifikatzea zaila den ezaugarri horietako akordiorik ez lortzea. Izan ere, enpresek erabakiak modu independentean hartu behar dituzte pertsonen kontratazioari edo lan-harremanari aplikatu dakizkiokeen enplegu-baldintzei buruz, besteak beste.
- ▶ Funtsezkoa da, halaber, enpresak eta, bereziki, langileak eta giza baliabideetako langileak sentibilizatzea praktika horien larritasunaz, kontzientziazteko helburua duten barne-prestakuntzaren bidez.
- ▶ Kasura iritsita, garrantzitsua da lehiaren agintaritzei jakinaraztea klausula horiek ez direla sartuko, deuseztatzea lortzeko.

## Plataforma digitaletan zerbitzuak ematen dituzten profesional autonomoen irudia instrumentalizatzea

### Problematikaren identifikazio eta deskribapena:



#### Zer da “lan digitalerako plataforma”?

Lan-plataforma digital terminoa soldatapekorik gabe norberaren kontura lan egiten duten pertsoneri buruzko Jarraibideen 2. puntuko d) letran definitzen da, “*merkataritzaz-zerbitzu bat ematen duten pertsona fisiko edo juridiko gisa, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte: i) neurri batean behintzat, urrutitik ematea, bitarteko elektronikoen bidez, hala nola webgune baten bidez edo gailu mugikorretarako aplikazio baten bidez; ii) zerbitzuaren hartzaile batek eskatuta erraztea; eta iii) beharrezko eta funtsezko elementu gisa, norbanakoek egindako lana antolatzea, lan hori linean edo leku jakin batean egin ala ez*”.

- ▶ Plataforma digitalak merkatu emergenteak dira, eta aukerak sortzen dituzte enpresentzat, langileentzat eta kontsumitzaileentzat.
- ▶ Plataformek urte askotan zehar defendatu dute plataforma digitaletako langileak kontratista independentetzat kontsideratuak izan behar zirela. Horrek esan nahi du langile horiek, soldatapekorik gabeko beren konturako langileekin gertatzen zen bezala, lehiari buruzko araudia aplikatu behar zutela, eta ezin zituztela lan-baldintzak negoziatu. Horregatik, ezin ziren, besteak beste, langabezia-aseguru baten edo osasun-onuren onuradun izan.
- ▶ Langileei negoziazio kolektiboan bermatutako eskubideak emateko, irtenbide posible bat da lehiaren zuzenbidearen aplikazioa langile mota horiei ez hedatzea.
- ▶ Ildo horretan, botere publikoek eta azkenaldiko jurisprudentziak parekatu egin dituzte plataforma baten bidez lan egiten duten pertsonak besteren kontura lan egiten dutenekin, dagozkien eskubideekin, besteak beste, negoziazio kolektiboa.
- ▶ Soldatapekorik gabe norberaren kontura lan egiten duten pertsonen buruzko jarraibideen arabera, lehiari buruzko araudia ezin zaie aplikatu plataforma digital baten bidez zerbitzuak ematen dituzten langileei (Jarraibideen 3.3 puntua).







### Adibide-kasua:

- ▶ Hau plataforma digital baterako lan egiten duen banatzaile-talde baten kasua izango litzateke (soldatapekorik gabeko besteren konturako langileak), eta, elkarrekin, hitzarmen kolektibo bat egiten dute haien lan-baldintzak hobetzeko (adibidez, osasunari, segurtasunari edo gaueko lanaren debekuari buruzko gutxieneko betebeharrak).
- ▶ Hitzarmena soldatapekorik gabe norberaren kontura lan egiten duten pertsoneri buruzko jarraibideek babestuko lukete, bi operadore ekonomikoen arteko negoziazio kolektiboaren emaitza izango bailitzateke.
- ▶ Bestelakoa izango litzateke plataforma digitalaren eta beste plataforma lehiakide baten arteko akordioa, banatzaileen ordainsariei dagokienez tarifa bat finkatzeko helburuarekin. Izan ere, alde bate-tik, plataformak elkarren aurka lehiatzen dira, eta litekeena da lehiakideen arteko koordinazio horrek lehiaren zuzenbidea haustea, eta, bestetik, ez litzateke langileen (banatzaileen) eta kontrako alderdiaren (plataformaren) arteko negoziazio kolektiboaren emaitza.

### Jokabide horri buruzko alderdi nabarmenenak:



- ▶ Funtsezkoa da plataforma digitaletako langileen lan-baldintzak modu egokian landuko direla bermatzea, azken horien mende baitaude, besteak beste, bezeroengana iristeko, tarifak ezartzeko edo haien ordainsariak ezartzeko. Arrazoi horiengatik, garrantzitsua da langile horiek negoziazorako tartea izatea, lehiari buruzko araudiaren aplikazioa malgutuz.



Lehiaren Euskal Agintaritz  
Autoridad Vasca de la Competencia



# Kontaktu-datuak

**Helbidea:** Ertzilla, 4 - 2, 48009 Bilbo

**Telefonia:** +(34) 94 403 28 00

**Emaila:** [infocompetencia@avdc.eus](mailto:infocompetencia@avdc.eus)

Salaketak:



Kontsultak eta  
komunikazioak:



Lankidetzaren postontzia  
(anonimoa):



Linked in

